STICHTING
VAN DE ARBEID

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
T 070 -3 499 577
E info@stvda.nl
www.stvda.nl

Uitkomsten overleg over ervaren knelpunten met betrekking tot de uitvoering van de Wet werk en zekerheid
18 april 2016

Inleiding

Op 11 april 2013 hebben Stichting van de Arbeid en het kabinet Rutte-Asscher het Sociaal Akkoord gesloten op basis van het eerder die dag gesloten Stichtingsakkoord. In dit akkoord zijn afspraken gemaakt om de arbeidsmarkt aan te passen aan de veranderende arbeidsverhoudingen in de samenleving. Een aantal van deze afspraken is uitgewerkt in de Wwz waarbij de Stichting van de Arbeid als klankbord heeft gefungeerd. Per 1 januari 2015 is de Wwz ingegaan, per 1 juli 2015 zijn de nieuwe ketenbepaling en transitievergoeding van kracht geworden.

In een interview in NRC Handelsblad[1] d.d. 1 maart 2016 zegt de voorzitter van MKB Nederland, de heer Van Straalen met betrekking tot de Wwz het volgende:: *"De intenties zijn nog altijd goed, maar we zien er niets van terug in de praktijk. Vooral de kleinere werkgevers kunnen de kosten en risico's die de wet met zich meebrengt niet dragen. Ze kiezen ervoor om mensen niet of minder vaak in vaste dienst te nemen. Vast werk wordt vaster en je ziet een enorme toename van flexibele contracten."* Zijn achterban ervaart een aantal ernstige knelpunten nu de Wwz wordt toegepast.

Naar aanleiding van dit interview vindt 3 maart een gesprek plaats tussen minister Asscher en de beide voorzitters van de Stichting. De minister stelt vast: "*We delen de uitgangspunten van de wet, bescherming tegen willekeur en zorgen voor meer zekerheid, daar is niets aan veranderd.*" En dat: "*Van Straalen zijn punten inbrengt in de Stichting van de Arbeid en dat werkgevers en werknemers daarna met mij in gesprek gaan over eventuele verbeteringen van de wet*[2]."

Op 8 maart nodigen de werkgeversorganisaties in een brief aan het bestuur van de Stichting de werknemersorganisaties om op korte termijn *"..te komen tot een inventarisatie van de ervaringen van beide zijden. Op grond daarvan kan zo snel mogelijk met het kabinet in overleg worden getreden over verbetering van de (werking van de) wet."*
De werknemersorganisaties reageren diezelfde dag: " *Voor de vakbonden is het sociaal akkoord met werkgevers, het zgn. stichtingsakkoord uitgangspunt… Wij zien op dit moment geen aanleiding de WWZ te wijzigen..Mochten er specifieke knelpunten zijn, waar werkgevers mogelijkheden tot verbetering zien dan zijn wij bereid daarover in gesprek te gaan…*"

[1] NRC Handelsblad, *Ontslagwet is een grauwsluier over de arbeidsmarkt*, 1 maart 2016.
[2] Statement minister Asscher, 3 maart 2016.

Naast bovenstaande ontwikkelingen is op verzoek van minister Asscher - naar aanleiding van de begrotingsbehandeling SZW-2016 - per 1 januari 2016 de heer De Waal benoemd als 'verkenner'. Hij is gevraagd te zoeken naar een oplossing voor problemen die werkgevers ervaren met de Wwz met betrekking tot seizoensarbeid. Hij dient 1 mei 2016 zijn bevindingen te rapporteren.

De centrale organisaties van werkgevers en werknemers verenigd in de Stichting van de Arbeid hebben op basis van een uitgebreide analyse van de knelpunten die de voorzitter van MKB-Nederland in zijn interview met NRC Handelsblad d.d. 1 maart jl. heeft aangekaart in de bestuursvergadering van 18 april 2016 onderstaande afspraken gemaakt.

1. Procedure UWV

Constatering
De behandelduur van een ontslagaanvraag bij UWV is aanzienlijk korter geworden. Zodra het dossier door UWV als compleet is beoordeeld, is de duur van de behandeling veelal binnen de afgesproken termijn van vier weken. Hiervoor is vereist dat werkgevers het dossier compleet aanleveren. Weliswaar is daarmee de feitelijke duur van de behandeling bij UWV verkort maar vooral mkb-bedrijven hebben te maken gekregen met een langere voorfase procedure en het opstellen van een dossier is voor hen complexer geworden (set aan formulieren, vereiste bijlagen en de vaak aanvullende uitvraag door UWV).

Afspraak
Sociale partners hebben als inzet om samen met UWV te bewerkstelligen dat de procedure voorafgaand aan de feitelijke behandeling verbeterd kan worden voor werkgevers in termen van transparantie, snelheid, zorgvuldigheid en eenvoud. Daarbij dient het belang van de werknemer en diens rechtsbescherming steeds in acht genomen te worden.

2. Seizoensarbeid

Constatering
In een aantal sectoren waar veel seizoensarbeid vanwege 'klimatologische of natuurlijke omstandigheden' aan de orde is en derhalve van een cyclus in de bedrijfsvoering sprake is, bestaat voor werkgevers het knelpunt dat hen voor specifieke functies onvoldoende flexibiliteit wordt geboden vanwege de tussenpoos van zes maanden in de ketenbepaling die geldt bij de inzet van tijdelijke werknemers.

Afspraak
Sociale partners stellen daarom voor dat voor specifieke functies bij cao de zogenoemde tussenpoos van de ketenbepaling teruggebracht kan worden van zes tot drie maanden. De gekozen benadering van de land- en tuinbouwsectoren biedt hierbij mogelijk aanknopingspunten: *"De reden voor het buiten toepassing verklaren is dat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering, die wordt gekenmerkt door de afhankelijkheid van klimatologische en natuurlijke omstandigheden, maakt dat deze functies in*

genoemde sectoren gedurende ten hoogste negen maanden per jaar – en dus uitsluitend op tijdelijke arbeidsovereenkomsten - kunnen worden vervuld".

3. Transitievergoedingen

a. na twee jaar ziekte

Constatering
Vooral kleinere werkgevers ervaren de kosten van een transitievergoeding bij ontslag na twee jaar ziekte als een zware last. Als gevolg daarvan kiezen werkgevers voor het in stand houden van 'slapende dienstverbanden' met ongewenste effecten voor zowel werkgever als werknemer. Tegelijkertijd is voor betrokken werknemers deze transitievergoeding vanwege re-integratie naar ander werk en het beperken van de inkomensterugval van groot belang.

Afspraak
UWV neemt de transitievergoeding bij ontslag na twee jaar ziekte over van de werkgever, zoals omschreven in art. 7 : 673a lid 2 BW. Daartoe zal het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) als financieringsbron worden aangewend, waarvoor werkgevers de premie betalen.

b. specifieke gevallen bij bedrijfsbeëindiging

Constatering
In het kleinbedrijf kan bij noodgedwongen bedrijfsbeëindiging de transitievergoeding in specifieke gevallen leiden tot een knelpunt. Het gaat om werkgevers die noodgedwongen de bedrijfsvoering moeten staken bijvoorbeeld vanwege ziekte of pensionering terwijl er geen sprake is van bedrijfsovername. Dit kan in de praktijk leiden tot een situatie waarin de werkgever het zich eigenlijk niet kan veroorloven om te stoppen met zijn bedrijf omdat de verschuldigde transitievergoeding ten laste komt van de in de onderneming opgebouwde pensioenvoorziening.

Afspraak
De Stichting van de Arbeid stelt voor om samen met het ministerie van SZW na te gaan hoe en onder welke specifieke condities compensatie aan deze ondernemers kan worden geboden. Hierbij kan gedacht worden aan een oplossing naar analogie van de transitievergoeding na twee jaar ziekte (financiering via het Awf).

c. overbruggingsregeling kleine werkgevers

Constatering
Een groot deel van de werkgevers in het mkb die vanwege bedrijfseconomische omstandigheden gedwongen worden werknemers te ontslaan, heeft geen baat bij de regeling voor een lagere transitievergoeding in geval van een slechte financieel-economische positie omdat de (set aan) criteria dusdanig zijn dat deze mkb-bedrijven pas hiervoor in aanmerking komen als ze feitelijk al 'technisch failliet' zijn. De rege-

ling sluit daarmee onvoldoende aan op de intentie om mkb-bedrijven onder bepaalde omstandigheden te ontzien en kansen te bieden op continuering van het bedrijf.
Tot 1 januari 2016 zijn 212 aanvragen afgewezen omdat niet voldaan werd aan de criteria.

Afspraak
De Stichting stelt voor om de casuïstiek van de afgewezen verzoeken voor de overbruggingsregeling rond bedrijfseconomisch ontslag nader te bezien en te beoordelen in samenwerking met externe deskundigen (UWV en accountants). Hierbij is de vraag aan de orde of de criteria, om in aanmerking te komen voor de overbruggingsregeling, in overeenstemming zijn met de intentie en het doel van de regeling.

d. overgang van een concessie

Constatering
Er zijn signalen van werkgevers dat de verplichting om in geval van ontslag een transitievergoeding te moeten betalen in sommige situaties bij een overgang van een concessie leidt tot onbedoelde neveneffecten.

Afspraak
De aangekaarte problematiek wordt meegenomen in de beraadslagingen binnen de Stichting van de Arbeid over de overgang van werknemers met behoud van arbeidsvoorwaarden bij aanbesteding, uitbesteding en (schijn)faillissement. In de nadere analyse zal worden gekeken in hoeverre de neveneffecten zich verhouden tot de afspraken in het Sociaal Akkoord en zo nodig zullen dan voorstellen worden gedaan om ongewenste knelpunten weg te nemen.

4. Transitiefondsen

Constatering
Transitiefondsen – zoals opgenomen in het Sociaal Akkoord – komen nog niet van de grond. Deze fondsen kunnen ingezet worden voor meerdere doelen: van-werk-naar-werk, inkomensondersteuning gedurende de zoekperiode, schadelastvergoeding en het collectief sparen om 'individuele' transitievergoedingen uit te keren. Transitiefondsen bieden daarmee ook voor kleinere werkgevers een mogelijkheid om de lasten van transitievergoedingen collectief te dragen.

Afspraak
Centrale werkgevers- en werknemersorganisaties zullen de inrichting van transitiefondsen bevorderen. Het is uiteindelijk aan decentrale partijen om transitiefondsen in te richten.
In geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen is de Stichting van de Arbeid van mening dat het mogelijk moet zijn uitsluitend bij cao (driekwart dwingend recht) collectieve afspraken te maken over een gelijkwaardige voorziening. Daarbij moet het huidige vereiste vervallen dat de gekapitaliseerde waarde van die gelijkwaardige voorziening gelijk moet zijn aan de transitievergoeding waar de individuele werkne-

mer recht op zou hebben gehad. De Stichting wenst over de invulling hiervan met SZW nader overleg te voeren.

5. Fiscale voorziening

Constatering
Voor werkgevers is er geen mogelijkheid om een fiscaal vrijgestelde voorziening te treffen voor transitievergoedingen. Ook bij de inrichting van transitiefondsen kan dit een knelpunt vormen.

Afspraak
De Stichting van de Arbeid zal er bij het kabinet op aandringen om op korte termijn een fiscale voorziening te treffen om toekomstige transitieverplichtingen binnen ondernemingen en transitiefondsen mogelijk te maken.

6. Evaluatie

Werkgevers hebben hun zorg uitgesproken over de eerste ervaringen met de procedure bij de kantonrechter. Afgesproken is dit punt mee te nemen bij toekomstige evaluatie.

Het bestuur van de Stichting van de Arbeid heeft eveneens uitgesproken dat de Wet werk en zekerheid eerst de kans moet krijgen om zich in de kern te bewijzen. Het is op basis van beschikbare gegevens nog te vroeg om gefundeerde uitspraken te doen over de effecten van deze relatief nieuwe wetgeving. Daarom is het verstandig de wet conform de eerder gemaakte afspraken te evalueren.